Niveau(x) d'enseignement : 7 Numéro EDUQ : 9270514
Centre d'intérêt : 250

Mauffette, Paule

Collège Ahuntsic : histoire de vivre ensemble semblables et différents : dossier interculturalisme : rapport de la consultation menée auprès de la population étudiante et auprès du personnel enseignant, professionel et de soutien / Paule Mauffette -- [Montréal] : Cégep Ahuntsic, 1992
101 p. ; 28 cm

ISBN 2-921078-15-5

Vedette(s)-secondaire(s) : Cégep Ahuntsic

Descripteur(s) : Communauté culturelle • Multiculturalisme • Français (Langue) • Langue seconde • Instrument d'évaluation • Intégration scolaire • Intégration sociale • Opinion de l'étudiant • Opinion de l'enseignant • Motivation de l'étudiant • Opinion du personnel • Collégial (Ordre d'enseignement)

Ce rapport de consultation dresse une portrait de l'intégration sociale et scolaire de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles du collège Ahuntsic et de l'adaptation du personnel de l'enseignement et des services à cette clientèle. Les informations et les perceptions recueillies portent sur les activités pédagogiques dans le cadre de la classe, sur la vie générale dans le collège et sur la question de la maîtrise du français. Ayant comme objectif de rendre compte des différentes positions sur la question de l'interculturalisme à l'intérieur du collège, le rapport comprend sept chapitres : 1- le mandat de la consultation : le point de vue etudiant ; 4- les résultats de la consultation : le point de vue des professeurs dans les départements ; 5- les résultats de la consultation : le point de vue du personnel du collège ; 6- l'analyse des résultats ; 7- les recommandations

Type de document

92/05/14

**Paule Mauffette**
Conseillère pédagogique en interculturalisme

COLLÉGE

# Ahuntsic

## HISTOIRE DE VIVRE ENSEMBLE SEMBLABLES ET DIFFÉRENTS

**DOSSIER INTERCULTURALISME**

Rapport de la consultation menée auprès de la population étudiante et auprès du personnel enseignant, professionnel et de soutien.

COLLÉGE AHUNTSIC

Avril 1992

**Paule Mauffette**
Conseillère pédagogique en interculturalisme

COLLÈGE Ahuntsic

# HISTOIRE DE VIVRE ENSEMBLE SEMBLABLES ET DIFFÉRENTS

## DOSSIER INTERCULTURALISME

Rapport de la consultation menée auprès de la population étudiante et auprès du personnel enseignant, professionnel et de soutien

COLLÈGE AHUNTSIC
Avril 1992

# *Remerciements*

Pour remplir ce mandat de consultation en interculturalisme à l'intérieur d'une demi-tâche professionnelle et ce, durant la seule session Hiver 1991, il a fallu des collaborations exceptionnelles que je tiens à souligner.

Merci à la directrice du Service des affaires étudiantes, madame Hélène Giguère, pour sa grande disponibilité et son ouverture d'esprit quant au dossier de l'interculturalisme. Merci également à Michel Drainville du Service de l'animation pour son expertise en matière de contact avec les associations étudiantes et pour son appui.

Je tiens également à remercier les professeurs du Département de mécanique du bâtiment qui m'ont acceptée dans leurs locaux avec les contraintes que mon arrivée leur a imposées: appels téléphoniques plus nombreux, va-et-vient inhabituel et utilisation de leur salle de réunion. A mes collègues du Département d'histoire-géographie, merci d'avoir accordé un intérêt particulier au dossier de l'interculturalisme.

Merci à madame Claudette Lasserre, professeure de français et responsable du dossier de la politique de la langue au Collège. Madame Lasserre a collaboré à la préparation de l'atelier de perception pour les professeurs québécois des communautés culturelles et m'a très bien conseillée en la matière.

Finalement, toute la présentation graphique du rapport, la frappe et les corrections à apporter ont été le fruit du travail d'Andrée Massé, secrétaire à la Direction du Service des affaires étudiantes. Un merci très spécial pour le professionnalisme, la disponibilité et la bonne humeur de cette collaboratrice hors pair.

## Table des matières


Page

**Remerciements** ..... 3

**Introduction** ..... 13

**CHAPITRE 1** **Le mandat: intégration et maîtrise du français**

1.1 La précision dans le choix des termes ..... 19

1.2 La question de la maîtrise du français ..... 22

1.3 La consultation ..... 23

**CHAPITRE 2** **La méthodologie**

2.1 Différentes approches pour différentes cibles ..... 27

2.2 Des questionnaires adaptés aux groupes cibles ..... 29

2.3 Les entrevues semi-dirigées ..... 31

2.4 L'atelier de perception selon l'appartenance culturelle ..... 33

2.5 L'envergure de la consultation ..... 35

2.6 La compilation des résultats ..... 39

2.7 La consultante consultée: l'inattendu ..... 40

Page

**CHAPITRE 3** **Les résultats de la consultation**

Le point de vue étudiant

3.1 La diversité culturelle à Abuntsic n'est pas un problème «Ça va, mais...» ..... 43

3.2 Intégration sociale et scolaire. Participer et réussir au cégep: deux objectifs difficiles à poursuivre en même temps ..... 47

3.3 La maîtrise du français: les cours de français et la langue française au cégep ..... 51

**CHAPITRE 4** **Les résultats de la consultation**

Le point de vue des professeurs dans les départements

4.1 La clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles: une clientèle comme les autres ..... 57

4.2 L'intégration de la clientèle québécoise des communautés culturelles: ce n'est pas toujours évident ..... 58

4.3 La motivation chez les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles: une force qui est soulignée ..... 59

4.4 La maîtrise du français pour la clientèle québécoise des communautés culturelles: l'urgence d'agir ..... 60

Page

4.5 L'interculturalisme en pédagogie ..... 61

4.6 Les besoins en matière d'interculturalisme: pas les mêmes pour tout le monde ..... 64

CHAPITRE 5 Les résultats de la consultation

Le point de vue du personnel du Collège

5.1 Une certaine peur de la diversité culturelle de la population étudiante ..... 69

5.2 La diversité culturelle de la population étudiante vécue comme un facteur d'irritation dans le travail ..... 70

5.3 L'intégration de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles: pas d'unanimité ..... 74

5.4 La question du français ..... 75

5.5 Les services estiment qu'ils ne sont pas adaptés aux besoins de la clientèle québécoise des communautés culturelles ..... 77

5.6 Le perfectionnement: une nécessité ..... 79

5.7 La clientèle des nouveaux arrivants devrait recevoir une formation particulière ..... 80

CHAPITRE 6 L'analyse des résultats

6.1 La nécessité d'une intervention institutionnelle en matière d'interculturalisme ..... 83

Page

6.2 L'intégration de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles doit s'améliorer . . . . . 85

6.3 Élargir la vision du français au Collège . . . . . 88

6.4 Après cette consultation, maintenir l'appui institutionnel . . . . . 90

CHAPITRE 7 Les recommandations

Recommandation 1

Définir et affirmer la personnalité du Collège Ahuntsic . . . 93

Recommandation 2

Favoriser l'intégration à Ahuntsic de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles . . . . . 95

Recommandation 3

Développer les secteurs culturels et sportifs comme lieux privilégiés d'intégration pour la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles . . . . . 97

Recommandation 4

Offrir une alternative pour l'enseignement du français langue seconde au Collège Ahuntsic . . . . . 99

Recommandation 5

Maintenir l'appui institutionnel en matière d'interculturalisme . . . . . 101

# *Introduction*

Le College Ahuntsic est une institution soucieuse d'offrir à sa clientèle des services et une éducation de qualité. Face à la grande diversité d'origines de ses étudiantes et étudiants et dans la volonté que cette clientèle s'intègre bien à la communauté collégiale, la Direction du College désirait mieux connaître la réalité interculturelle du College.

C'est ainsi qu'au cours de la session Hiver 1991, une conseillère pédagogique en interculturalisme fut mandatée pour mener une vaste consultation auprès des étudiantes et étudiants et auprès des départements d'enseignement et des services en relation directe avec la clientèle. Il s'agissait de dresser un portrait de l'intégration sociale et scolaire de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles et de l'adaptation du personnel de l'enseignement et des services à cette clientèle. Les informations et les perceptions recueillies portaient sur les activités pédagogiques dans le cadre de la classe, sur la vie générale dans le Collège et sur la question de la maîtrise du français.

Pour l'année 1990-91, on dénombrait plus de 5400 étudiantes et étudiants inscrits aux cours du jour au collège Ahuntsic et près de 6400 personnes inscrites aux cours du soir. Pour la même période, 625 employés réguliers à temps plein oeuvraient au collège Ahuntsic tant dans l'enseignement que dans l'infrastructure de service. Cette communauté collégiale présentait différentes caractéristiques concernant directement l'objet de notre consultation. Les résultats d'un sondage maison administré en février 1991 permettent d'affirmer que la population étudiante de jour compte 26 % de Québécois et de Québécoises des communautés culturelles. Que le français est une deuxième langue pour 16 % de la clientèle étudiante de jour et que le français n'est aucunement une langue d'usage domestique pour 13 % de

cette même population de jour. Également, il peut être reconnu[1] qu'environ 20 % des professeurs sont nés ailleurs qu'au Québec et que le personnel du cégep Ahuntsic dans son ensemble est issu d'au moins 27 pays différents. De plus, même si cela peut être vu comme une donnée fortuite, elle n'en perd pas pour autant sa valeur symbolique, la direction générale du Collège Ahuntsic a été occupée depuis les quinze dernières années par deux personnes des communautés culturelles. Et pourquoi ne pas faire remarquer le nom d'Ahuntsic de notre Collège qui désigne en langue huronne le nom d'un jeune Français noyé accidentellement vers 1625 au Sault-au-Récollet!

En effet, ces données factuelles sur notre communauté collégiale d'Ahuntsic nous livrent l'image suivante: un personnel et une population étudiante pour qui la diversité culturelle est une réalité enracinée dans l'histoire et une réalité aussi vécue au quotidien. Cette diversité culturelle ne pose pas de problème: elle fait partie de l'institution elle-même. Alors pourquoi, dans ce contexte, poser la question de l'intégration de la population étudiante québécoise des communautés culturelles, pourquoi poser la question de sa maîtrise du français? La réponse est simple. Une institution scolaire qui voit sa population étudiante évoluer a toujours le souci que toute la communauté collégiale évolue également, et au même rythme autant que possible. Dans le dossier de l'interculturalisme, nous avons globalement observé une convergence des préoccupations de la direction et de celles des employés. C'est donc dans un grand esprit de collaboration que la consultation s'est déroulée.

Bien sûr, des inquiétudes ont été formulées, des reproches même. Des tendances lourdes de conséquences pour l'avenir ont été signalées, tant par les étudiantes et étudiants que par les membres du personnel. Il y a des solutions à apporter à certaines difficultés; il y a des lacunes à combler. Des besoins ont été exprimés, des attentes verbalisées. L'interculturalisme n'est pas de tout repos!

---

[1] Renseignements obtenus lors d'une enquête maison menée par des étudiants de Techniques auxiliaires de la justice durant la session Automne 1987 à l'occasion de la Semaine interculturelle de décembre 1987.

Jusqu'où faut-il aller? Voilà une question qui semble illustrer assez justement le pouls interculturel d'Ahuntsic. Assez loin, diront certains, pour accélérer, par exemple, l'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles au Collège. Déjà trop loin, disent d'autres qui ont l'impression que le Collège fait trop déjà pour les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles. Selon eux, il serait enfin temps de penser aux Québécoises et Québécois de la majorité.

Rendre compte de ces différentes positions sur la question de l'interculturalisme à l'intérieur du Collège est l'objectif que nous nous fixons dans ce rapport. Nous croyons qu'il peut être salutaire pour une organisation de laisser parler ses membres dans la mesure cependant où l'organisation elle-même sera prête elle aussi à affirmer sa position. Ce sera normalement l'étape ultérieure.

# *CHAPITRE 1*

**Le mandat:** *intégration et maîtrise du français*

## *1.1 La précision dans le choix des termes*

Dès le départ de la réflexion qui a précédé la mise en chantier de la consultation à proprement parler, il a fallu définir certains termes. Que signifie ***«l'intégration»*** des étudiantes et des étudiants dans un contexte collégial? La définition de la Commission des affaires étudiantes de la Fédération des cegeps[2] nous a satisfaite dans la mesure où elle propose une vision simple et claire de la double intégration en classe et dans la vie générale du Collège que toute étudiante ou étudiant doit vivre à son arrivée au Collège:

> ***«L'intégration signifie tout autant la satisfaction et le plaisir qu'ont les étudiantes et les étudiants de participer à la vie collégiale que les taux de réussite et de persévérance dans les études collégiales».***

Pour compléter la dimension de l'intégration vécue au collégial, nous avons apprécié également la définition proposée dans un document de réflexion et d'orientation du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec[3]. Cette définition enrichit la précédente du volet de la langue et du sentiment d'appartenance comme faisant partie du processus d'intégration de tout individu:

> ***«L'intégration est un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation. Ce processus, dans lequel la maîtrise de la langue d'accueil joue un rôle moteur essentiel, n'est achevé que lorsque l'immigrant ou ses descendants participent pleinement à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil et ont développé un sentiment d'appartenance à son égard.»***[4]

---

2 L'intégration des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants (problématique et interventions). Commission des affaires étudiantes, Fédération des cégeps, 1990, page 7.

3 L'intégration des immigrants et des Québécois des communautés culturelles. Document de réflexion et d'orientation. MCCI, Gouvernement du Québec, 1990, page 3.

4 Les soulignés sont de l'auteure.

Une fois établi ce qu'est l'intégration, il a fallu nommer séparément celles et ceux de la population étudiante dont nous voulions découvrir le degré d'intégration. Toute une pléiade de termes plus ou moins appropriés s'offrait à nous: *néo-québécois, immigrants, issus des communautés culturelles, etc.* Nous avons arrêté notre choix sur le terme le plus récemment présenté par le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, l'expression «Québécois des communautés culturelles»[1].

L'expression «Québécois des communautés culturelles» pour désigner les Québécois d'origine autre que française, britannique ou autochtone, maintenant d'usage largement répandu au Québec, suscite parfois des questionnements parce qu'on y voit une mise en relief des différences ou une tentative de marginalisation. Il importe donc de rappeler ici que, dans une société démocratique, le choix de s'identifier ou non à son groupe d'origine appartient à chaque individu et, qu'anthropologiquement parlant, toutes les communautés du Québec pourraient être qualifiées de «culturelles». Cependant, à défaut d'une autre qui soit plus satisfaisante, l'expression «Québécois des communautés culturelles», continuera d'être utilisée dans le présent Énoncé. Cette notion permet en effet de cerner deux réalités sociologiques importantes: d'une part, le maintien chez beaucoup d'individus d'un sentiment d'attachement à leur culture d'origine et de participation dans la vie de leur communauté particulière; d'autre part, la persistance de problèmes spécifiques de pleine participation à notre société liés, en tout ou en partie, à l'origine ethnique.

Il existe ainsi, en toute logique, en complément des Québécois des communautés culturelles, celles et ceux que nous avons choisi d'appeler «les Québécois de la majorité». Ainsi, la question de l'intégration des étudiantes et des étudiants québécois des communautés culturelles se pose-t-elle par rapport à celle des étudiantes et des étudiants québécois de la majorité.

Mis à part le caractère dernier cri de l'expression **«Québécois des communautés culturelles»**, nous croyons que cette façon de nommer dans notre consultation une partie de la population étudiante offre le grand avantage d'insister sur le qualificatif québécois qui souligne la commune appartenance nationale. Miser sur le rapprochement, crée une solidarité. Voilà un objectif dont on peut se

---

[1] Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, décembre 1990, p. 4.

rapprocher par un choix attentif des termes. Nous avons donc mis en valeur l'expression **«Québécois des communautés culturelles»** lors de notre consultation tant dans le texte des questionnaires soumis aux employés du Collège et aux élèves que dans tous les textes diffusés dans le Collège sur la consultation (voir les questionnaires en annexe). Cette attention apportée au choix des termes a servi d'élément d'animation et de sensibilisation lors des entrevues semi-dirigées ou la question du vocabulaire approprié pour le sujet de la consultation servait le plus souvent d'entrée en matière. Parfois même, l'expression a été fustigée par des répondants, créant encore une fois un élément d'animation.

## *1.3 La consultation*

Bien que notre consultation ait eu lieu durant la même session que différentes consultations dans le Collège (soit par exemple les consultations sur la politique du français, sur l'évaluation des apprentissages ou sur le plan de développement), nous pouvons affirmer avec plaisir avoir joui d'une très grande collaboration de la part de toute la communauté collégiale. En ce sens, nous croyons que l'objectif de sensibiliser le milieu collégial à la question de l'interculturalisme par cette consultation a été atteint.

Un point faible peut-être au tableau: **la difficulté de pénétrer le milieu étudiant**. Inévitablement, comme la consultation se faisait en dehors des locaux de classe et des horaires de cours, il a fallu plus d'une pirouette pour réussir à toucher un nombre peut-être pas aussi important d'étudiantes et d'étudiants que souhaité. Ainsi, la consultation a été plus facile à cause de la disponibilité des personnes à mener d'abord auprès du personnel des services, ensuite auprès du personnel enseignant et en dernier lieu auprès de la population étudiante.

Malgré tout, nous croyons que cette consultation sur l'intégration et la maîtrise du français des étudiantes et des étudiants québécois des communautés culturelles a été fructueuse. D'une part, la communauté collégiale d'Ahuntsic s'est sentie concernée et a manifesté son intérêt pour le dossier de l'interculturalisme. D'autre part, les données et perceptions recueillies constituent une base solide pour asseoir une vision institutionnelle des besoins en matière d'interculturalisme.

## *CHAPITRE 2*

**La méthodologie:**

- *les questionnaires,*
- *l'entrevue semi-dirigée,*
- *l'atelier de perception.*

## *2.1 Différentes approches pour différentes cibles*

Pour pouvoir rencontrer la communauté collégiale d'Ahuntsic et la consulter sur le dossier de l'interculturalisme, la conseillère pédagogique a préparé, dès les premières semaines de son entrée en fonction, un plan de travail. Ce plan a ensuite été soumis au comité interculturel consultatif constitué depuis quelques années à Ahuntsic par la Direction du Service des affaires étudiantes. Essentiellement, le plan de travail proposait des approches différentes selon les populations cibles à consulter.

Ainsi, tout d'abord, se dégagent trois groupes à questionner:

- celui des étudiantes et étudiants,
- celui des professeurs dans les départements,
- celui du personnel des services en contact direct avec la clientèle étudiante.

Pour les membres du personnel et le groupe étudiant, il a été convenu de procéder par entrevue semi-dirigée avec respectivement un questionnaire à l'appui pour chaque groupe. Quant au groupe des professeurs, un questionnaire serait envoyé aux coordinations départementales en demandant une réponse collective des professeurs aux questions posées. La consultante proposait que la question de l'interculturalisme soit portée à l'attention des professeurs lors d'une réunion départementale. Cette première approche par statut d'occupation dans le Collège permettait à la communauté collégiale, telle qu'elle est structurée, d'exprimer son point de vue sur l'intégration et la maîtrise du français de la population étudiante québécoise des communautés culturelles.

Dans un deuxième temps, nous avons voulu offrir la chance de s'exprimer à des personnes particulièrement intéressées à la question de l'interculturalisme. Nous avons pensé offrir pour les trois groupes cibles des ateliers de perception organisés en fonction de l'appartenance culturelle. Ainsi, on pouvait se rencontrer par groupe de personnes ayant un même statut d'occupation dans le Collège mais en ateliers de Québécois des communautés culturelles ou en ateliers de Québécois de la majorité. Il apparaissait à la consultante que les personnes se sentiraient plus à leur aise pour mener une réflexion en profondeur s'ils se sentaient entre pairs de la même appartenance à la majorité ou aux communautés culturelles. Cette deuxième approche, qui obligeait les participants à affirmer leur identité culturelle, devait élargir le débat et apporter une dimension plus «vécue de l'intérieur» de la part des participantes et participants aux ateliers.

## 2.2 *Des questionnaires adaptés aux groupes cibles mais suivant un même plan de consultation*

Comme les questionnaires s'adressant à la population étudiante et celui s'adressant au personnel étaient conçus pour préparer des rencontres de groupe avec la conseillère pédagogique, nous avons prévu des modèles un peu semblables. En effet, lors de la rencontre, le questionnaire se transformait aussitôt en plan d'entrevue. Le tout était bâti comme suit: d'abord, on parlait de l'image de l'intégration étudiante chez la population québécoise des communautés culturelles. Cette intégration a-t-elle lieu, comment l'évaluer et dans quels domaines est-elle la plus visible ou invisible? Ensuite, une question précise (la même dans les deux questionnaires) abordait la compétence des étudiants en français et les besoins en cette matière. Enfin, on demandait aux personnes rencontrées si elles identifiaient des obstacles ou des moyens d'intégration dans leurs fonctions et si elles désiraient faire des suggestions ou des demandes au Collège en matière d'interculturalisme.

Ces questionnaires devaient être distribués individuellement à chaque personne rencontrée avant l'entrevue. Cette distribution fut faite effectivement en général par les chefs de service ou les leaders étudiants. Les questionnaires servirent donc de déclencheurs et devaient permettre de préparer l'individu à la rencontre. Cette distribution de questionnaire prérencontre s'avéra un excellent outil de sensibilisation à l'échelle des services surtout car, souvent, elle occasionna des discussions entre employés avant la rencontre. Chez la population étudiante, cette prédistribution était plus difficile à garantir et on n'a pas senti que les questionnaires ont rempli un rôle particulier de sensibilisation. Il est à noter qu'exceptionnellement, faute de temps, un groupe d'employés du Service de l'approvisionnement et des ressources financières n'a pu être consulté que par la voie d'un questionnaire écrit.

Quant au questionnaire préparé pour les professeurs, tout en étant construit sur le même modèle que les précédents, il explorait en plus le volet de l'intégration scolaire des étudiantes et des étudiants québécois des communautés culturelles en matière de réussite et de persistance dans les cours. Les questionnaires étant administrés à la collectivité départementale dans son ensemble, il a été impossible de savoir de quelle manière chaque coordonnateur ou coordonnatrice a procédé. Nous avons eu l'occasion de réaliser une entrevue semi-dirigée avec les professeurs du Département d'histoire-géographie. Ceux-ci réunis en une assemblée départementale avaient placé la consultation en interculturalisme à l'ordre du jour. Certains départements ont pu procéder à la consultation en assemblée, mais, pour la plupart d'entre eux, ce sont des individus représentant la coordination départementale qui ont répondu au questionnaire. Pour certains départements encore, les responsables de la coordination ont préféré rencontrer la conseillère pédagogique individuellement afin de rendre compte de la question de l'interculturalisme telle que vécue à l'intérieur de leur département. D'autres professeurs ont voulu unilatéralement répondre au questionnaire. Nous nous sommes montrée ouverte à toutes les façons de s'exprimer que les départements et les professeurs ont choisies. Ainsi, nous pouvons affirmer que tous les moyens ont été mis en oeuvre pour faire entendre la voix des professeurs dans cette consultation.

## 2.3 *Les entrevues semi-dirigées: relations publiques ou relations interpersonnelles?*

Pour la population étudiante, nous avons organisé des entrevues semi-dirigées auprès des associations déjà structurées en prenant contact avec leurs leaders. Ces associations ont des modes de fonctionnement divers et les répondants se sont présentés à l'entrevue sur la base d'une participation volontaire. L'avantage de la formule de l'entrevue est d'établir un lien direct avec les personnes consultées. Pour la clientèle étudiante, l'entrevue permettait aussi d'identifier une personne-ressource en matière d'interculturalisme dans le Collège.

Cependant, nous avons vu des limites à cette méthode de l'entrevue qui se déroulait par groupe de personnes d'une même communauté culturelle ou, encore, par groupe d'individus impliqués dans une même activité. En effet, certains répondants étudiants rencontrés en entrevue dans le cadre d'une association d'une communauté culturelle en particulier, pouvaient se sentir coincés pour témoigner devant les membres de l'association de leur expérience propre en tant que personne métisse, par exemple. Nous avons dû accepter cette limite inhérente à l'entrevue de groupe et toujours nous avons offert aux personnes présentes la possibilité de reprendre la consultation sur rendez-vous individuel. Certaines étudiantes et certains étudiants se sont prévalus de cette ouverture, pour revenir rencontrer individuellement la conseillère pédagogique.

Pour le personnel des services en rapport direct avec la clientèle étudiante, la méthode des entrevues semi-dirigées s'est avérée utile pour recueillir de multiples renseignements sur l'interculturalisme, tel que vécu dans le quotidien à l'intérieur de notre cégep. Plusieurs employés ont exprimé en répondant leur satisfaction de voir leur employeur aller au devant de leurs besoins et ont dit s'attendre à un suivi de la part du Collège. La consultation en matière d'interculturalisme menée par la

méthode de l'entrevue semi-dirigée a pu également augmenter la cohésion des services quant aux attitudes et comportements à développer devant la diversité culturelle de la clientèle.

Cependant, l'envers de la médaille de cette approche d'entrevue regroupant tous les employés d'un même service, c'est que parfois des répondants cherchaient à se faire valoir ou, encore, censuraient leurs réponses parce que leur patron ou leur patronne était assis, pour l'occasion, à la même table de consultation qu'eux. La consultante n'a pas ignoré cette dimension des relations de travail en ce qui concerne des questions très délicates comme la discrimination raciale, la question de la langue ou de l'avenir du Québec en matière d'immigration. De plus, deux chefs de service ont rapporté que, parmi leurs employés, certains ont clairement averti qu'ils se soumettraient volontiers à une entrevue sur l'interculturalisme, mais qu'il ne faudrait pas en conclure pour autant qu'un employé issu des communautés culturelles serait bienvenu dans le service. On voit là encore que la consultation elle-même a sensibilisé le milieu de travail à la dimension des relations interculturelles.

Des entrevues interpersonnelles entre la consultante et des personnes préférant répondre en privé à la consultation ont eu lieu avec des répondants des trois groupes cibles: enseignant, étudiant ou personnel des services. Les entrevues qui ont toutes été faites à la demande même des répondants ont permis à la consultante de mesurer les limites de l'entrevue de groupe. En effet, seul à seul dans un bureau, plusieurs animosités et craintes peuvent être dites, car il règne un climat de confiance propre aux confidences. Cependant, là encore, il a fallu distinguer entre les propos d'intérêt collectif pour la consultation et ceux qui ne concernaient que l'individu venu rencontrer une conseillère pédagogique en interculturalisme. De plus, il est à noter que le nombre de ces rencontres interpersonnelles est demeuré limité.

## 2.4 *L'atelier de perception selon l'appartenance à la majorité ou aux communautés culturelles: une expérience trop restreinte pour avoir fait ses preuves*

Dans les services et auprès des étudiantes et étudiants, il s'est avéré impossible d'organiser des ateliers de perception comme prévu initialement dans le plan de travail. Concernant le personnel des services, leur participation aux entrevues semi-dirigées a semblé combler le besoin d'expression en matière d'interculturalisme et aucune proposition de volontaires pour participer à ces ateliers n'est parvenue à la conseillère pédagogique. En ce qui concerne la population étudiante, la consultante s'est résolue à abandonner l'organisation des ateliers de perception par appartenance aux communautés culturelles ou à la majorité. Le très petit nombre de suggestions de noms d'étudiants en provenance des départements de même qu'une difficulté à rejoindre cette population étudiante en général pour la consultation ont motivé une telle décision. Mais, comme les étudiantes et les étudiants avaient déjà été consultés par entrevues semi-dirigées, il nous apparaissait moins regrettable d'annuler l'expérience des ateliers de perception.

Pour les professeurs, les deux ateliers furent organisés. Paule Mauffette, professeure d'histoire et appartenant au groupe des Québécois de la majorité, devait animer l'atelier pour les professeurs québécois de la majorité. Claudette Lasserre, professeure de français et appartenant au groupe des professeurs québécois des communautés culturelles, devait animer l'atelier pour les professeurs québécois des communautés culturelles. Des invitations sélectives furent envoyées à des professeurs ayant démontré depuis toujours leur intérêt pour la question de l'interculturalisme au Collège. De même, les professeurs, qui avaient suggéré leur nom pour ces ateliers par l'intermédiaire des coordinations départementales, furent conviés. Enfin, un appel à tous les professeurs fut lancé par l'intermédiaire du journal interne, le BICA.

L'atelier pour les professeurs québécois de la majorité permit à un petit groupe d'intéressés de s'exprimer sur leurs préoccupations en matière d'interculturalisme. Mais l'atelier pour les professeurs québécois des communautés culturelles n'a pas eu lieu, faute de participants. Cette quasi-desertion nous a amené à constater la difficulté très grande qu'il y a pour une personne des communautés culturelles à s'identifier comme telle et à se présenter à une consultation sous ce vocable. Nous avions déjà remarqué ce malaise dans les réponses aux questionnaires dans les départements et dans les services, où la consultante demandait le nombre d'enseignants ou d'employés de la majorité ou des communautés culturelles. Les réponses étaient évitées à ce chapitre ou bien, encore, on incluait tout le monde dans la catégorie Québécois de la majorité. Étant donné donc le faible taux de participation à cette expérience inégalement vécue par les groupes dans le Collège, il nous apparaît impossible d'en tirer une conclusion méthodologique qui ait un poids quelconque.

## 2.5 *L'envergure de la consultation: quelques chiffres*

### 2.5.1 *Population étudiante*

La consultation auprès de la population étudiante s'est effectuée, principalement par l'intermédiaire de huit (8) organisations étudiantes, en rencontrant quarante-quatre (44) étudiantes et étudiants en entrevues semi-dirigées.

Ces associations sont:

1. - Association générale des étudiantes et des étudiants du Collège Ahuntsic (A.G.E.C.A.);

2. - Comité latino-américain du Collège Ahuntsic;

3. - Union des étudiants haïtiens du Collège Ahuntsic;

4. - Association des étudiants vietnamiens du Collège Ahuntsic;

5. - Comité cambodgien du Collège Ahuntsic;

6. - Une équipe d'étudiantes en techniques juridiques du Collège Ahuntsic;

7. - Une équipe d'étudiantes dans le cadre d'un cours de sociologie du Collège Ahuntsic;

8. - Un groupe d'étudiants dans le cadre d'un cours de philosophie du Collège Ahuntsic.

La conseillère pédagogique a également accordé cinq (5) entrevues individuelles à des étudiantes ou étudiants québécois des communautés culturelles qui présentaient les profils suivants:

1. - Finissant;

2. - Sportif de l'équipe de basketball;

3. - Leader étudiant;

4. - Étudiante de confession musulmane;

5. - Artiste participant au spectacle de fin d'année.

Les entrevues semi-dirigées de groupe et les rencontres interpersonnelles ont toutes eu lieu dans l'enceinte du Collège Ahuntsic avec la conseillère pédagogique affectée à la consultation. Une proportion plus grande d'étudiantes et d'étudiants québécois des communautés culturelles ont été rencontrés. Les rencontres se sont étalées de la mi-mars 1991 au début du mois de mai 1991.

### *2.5.2 Personnel des services*

La méthode des entrevues semi-dirigées a permis de rencontrer soixante-sept (67) employés du Collège répartis en treize (13) directions ou services. Ces employés appartenaient tant aux groupes des cadres, du personnel de soutien qu'à celui des professionnels du Collège. Également trois (3) questionnaires remplis sont parvenus à la conseillère pédagogique.

Les services et directions rencontrés sont:

1. - Service des communications;
2. - Service de l'approvisionnement;
3. - Terrains et Immeubles;
4. - Service de l'aide pédagogique individuelle;
5. - Organisation scolaire;
6. - Ressources didactiques;
7. - Direction des affaires étudiantes;
8. - Aide financière et Logement;
9. - Animation;
10. - Information scolaire, Orientation et Psychologie;
11. - Placement;
12. - Santé et Service communautaire et sportif;
13. - Ressources financières et techniques.

Les rencontres se sont tenues au cours des mois de mars, avril et mai 1991 et ont eu lieu au Collège pendant le temps de travail des employés, grâce à une libération pour la consultation.

### *2.5.3 Professeurs dans les départements*

Nous avons reçu vingt (20) réponses des départements suivants:

1. - Archives médicales;
2. - Biologie;
3. - Éducation physique;
4. - Électrotechnique;
5. - Français;
6. - Génie civil;
7. - Graphisme;
8. - Histoire/Géographie
9. - Humanités;
10. - Informatique;
11. - Matières plastiques;
12. - Mécanique du bâtiment;
13. - Médecine nucléaire/EPM;
14. - Photolithographie;
15. - Photomécanique;
16. - Physique;
17. - Radiologie;
18. - Sciences sociales;
19. - Typographie;
20. - Techniques auxiliaires de la justice.

Nous avons rencontré en entrevue individuelle les responsables de la coordination de deux départements non-répondants. Lors de l'atelier de perception pour les professeurs québécois de la majorité, sept (7) professeurs étaient présents. De plus, nous avons reçu seize (16) questionnaires de professeurs qui désiraient s'exprimer personnellement en matière d'interculturalisme. L'atelier de perception a eu lieu le 2 mai 1991 et la période de consultation dans les départements a eu lieu du 1er mars au 15 avril 1991.

## 2.6 *La compilation des résultats de la consultation*

Pour compiler les résultats des entrevues semi-dirigées et interpersonnelles et les résultats des réponses écrites aux questionnaires, il a fallu adopter une approche qualitative des résultats. La compilation s'est faite par une lecture analytique des notes prises en entrevues et, ajoutée à cela, une lecture des réponses écrites reçues. Cette méthode de compilation nous permettait d'apprécier les lignes directrices qui se dégageaient, de voir les contradictions qui surgissaient et, éventuellement, de constater des unanimités flagrantes ou encore, çà et là, des positions complètement anachroniques. Bref, la compilation que nous avons faite de nos résultats se traduit par une interprétation que la conseillère pédagogique en interculturalisme a faite à partir des données qu'elle avait recueillies.

Avec cette méthode de compilation nous avons voulu présenter un rapport de consultation qui illustre le mieux possible l'esprit et l'atmosphère qui règnent dans le cegep Ahuntsic au sujet de l'interculturalisme. Nous croyons que cette évaluation qualitative des résultats permettra à la lectrice et au lecteur de ce rapport de consultation de connaître l'expérience vécue du personnel enseignant et non enseignant et de la clientèle étudiante dans le dossier de l'interculturalisme. Un portrait impressionniste.

## 2.7 *La consultante consultée: l'inattendu*

Lorsqu'une méthode de travail est choisie pour une consultation, il est clair que ce sera cette méthodologie qui prévaudra. Ainsi, les entrevues semi-dirigées, les questionnaires et les ateliers de perception ont eu lieu comme prévu. Cependant, et nous l'avons mentionné précédemment, des entrevues individuelles ont été requises par d'éventuels répondants qui ne désiraient pas se manifester en groupe ou par écrit sur la question de l'interculturalisme. Nous nous sommes pliée à cette contrainte et, dans la mesure où ces rencontres individuelles ont été limitées, elles ont été profitables à la consultation par la densité des témoignages recueillis dans ce contexte plus privé.

Or, d'autres requêtes sont parvenues à la conseillère pédagogique de la part des étudiantes et étudiants et de la part des membres du personnel et des professeurs. Des requêtes auxquelles il a été impossible de répondre car elles ne correspondaient pas au mandat confié à la conseillère pédagogique, celui de mener une consultation. Cependant, ces demandes, soit pour un soutien en situation de crise ou encore pour dresser un plan prospectif en matière d'interculturalisme, constituent en soi un signe que l'interculturalisme préoccupe différents secteurs dans le cegep et que certains souhaitent recevoir de l'aide spécialisée en cette matière. Ces contacts venus du milieu sans avoir été sollicités pour la consultation ont été une autre voie de consultation concernant les besoins en matière d'interculturalisme.

# *CHAPITRE 3*

**Les résultats de la consultation**

## *Le point de vue étudiant:*

***Fréquenter le Collège Ahuntsic et la diversité culturelle de sa population étudiante***

## *3.1 La diversité culturelle à Ahuntsic n'est pas un problème «Ça va, mais...»*

### *3.1.1 La communication est difficile*

L'ensemble de la population étudiante consultée, tant québécoise de la majorité que québécoise des communautés culturelles, renvoie cette image très positive: «il fait bon étudier au Collège Ahuntsic». On peut même dire que la conseillère pédagogique se faisait parfois regarder comme si elle cherchait un problème qui n'existait pas. Cependant, dès que l'entrevue semi-dirigée commençait, la question de l'intégration des étudiantes et des étudiants québécois des communautés culturelles amenait à une prise de conscience: même si la «paix sociale» existe à Ahuntsic au sein d'une population étudiante issue de plusieurs horizons, les différents groupes sont isolés les uns des autres. C'est ainsi que les associations formelles par appartenance culturelle ou, encore, les regroupements informels de jeunes de la même culture sont acceptés par tous comme faisant partie de la condition étudiante au collégial. Le groupe d'amis, c'est ce qu'il y a de plus important. Et c'est normal de s'entendre mieux et de trouver plus de soutien auprès de celles et ceux qui sont comme soi. Cette affirmation faite, chacun renvoie à l'autre la responsabilité de l'isolement ressenti. Pour les étudiantes et les étudiants des communautés culturelles, la majorité doit montrer qu'elle les accepte. Pour les répondants de la majorité, les étudiantes et étudiants des communautés culturelles doivent avoir le désir de s'intégrer et ce n'est pas en se regroupant par communauté qu'ils y arriveront! Un dialogue de sourds.

### *3.1.2 La mixité interpersonnelle se heurte à l'incompréhension*

Dans les relations interpersonnelles, les relations entre communautés culturelles différentes sont plutôt mal tolérées. Les étudiantes et étudiants peuvent facilement se lier d'amitié avec une personne d'une autre culture et cela est jugé comme normal. Mais, tôt ou tard, soit les parents ou les autres amis manifesteront de l'incompréhension et ces relations deviendront difficiles à maintenir. Évidemment, certains répondants ont témoigné de l'indifférence par rapport à cette incompréhension face à la rencontre des cultures et affirmé qu'elle n'affectait pas le fait qu'ils maintiennent des relations avec des étudiants issus de cultures différentes de la leur.

### *3.1.3 Les relations interculturelles au Collège ou en classe sont bonnes mais superficielles*

On signale que pour les travaux d'équipe, les étudiantes et étudiants s'associent volontiers sans égard à l'appartenance culturelle. Dans les équipes sportives aussi, la différence culturelle n'est pas un obstacle au développement de l'esprit d'équipe essentiel au plaisir et à la compétition. Au contraire, le sport semble un lieu privilégié pour des relations interculturelles harmonieuses et satisfaisantes. Au niveau des contacts avec les professeurs ou encore avec les employés des services dans le Collège, les étudiantes et étudiants ont rapporté qu'ils étaient faciles à établir et que le personnel du Collège Ahuntsic fait preuve d'ouverture à la diversité culturelle.

Cependant, dans tous les cas énumérés, on exprime la réserve que cette facilité des relations interculturelles est très circonscrite à l'activité entreprise. Les limites se dressent lorsque les préjugés mutuels font surface. Et ceux-ci sont aussi variés qu'il y a de cultures représentées dans le Collège. Les témoignages suivants sont éloquents: «Parce qu'on est blanc et de l'A.G.E.C.A., on nous prend pour le Père Noël» ou encore: «Je déteste me faire dire que pour moi c'est pas pareil, que je ne suis pas un Haïtien comme les autres, que je suis plus évolué». De même un professeur raconte à ses élèves qu'il connaît bien l'Amérique latine et même un peu la langue espagnole. «Yo te quiero mucho», a-t-il appris lors d'une de ses nombreuses vacances dans le Sud! Un étudiant basketteur arabophone nous a confié se sentir très ami avec les membres de son équipe, mais seulement lorsqu'ils sont au gymnase. Dans la classe ou encore pire, en dehors du cégep, c'en était fini de cette «amitié». Les relations interculturelles sont superficielles.

### *3.1.4 L'intérêt des jeunes Québécois des communautés culturelles pour le pluralisme culturel*

Parmi les répondants issus des communautés culturelles, plusieurs soulignaient que leur intérêt pour leur culture d'origine augmentait à l'arrivée au collégial. Une étudiante d'origine vietnamienne rapporte: «Avant, au secondaire, je ne comprenais pas les Vietnamiens. Je n'avais aucun ami parmi eux. Plus tu grandis, plus t'apprends ta culture et plus tu es intéressé à comprendre la tienne plutôt que celle des autres». Un lien direct entre le moment privilégié de l'adolescence pour affirmer son identité culturelle et l'accession au niveau collégial est établi.

La plupart des répondants, qu'ils appartiennent aux groupes des communautés culturelles ou à la majorité, ont exprimé le désir de voir une plus grande variété de langues enseignées au cégep. «Pas seulement le français et l'anglais!» De même pour les cours de formation générale, on dit: «les cours ne tiennent pas compte de la diversité: le Québec, le Québec, seulement le Québec». Il y a une demande pour l'enseignement de l'histoire de diverses religions et de l'histoire de différents pays. On souligne aussi que l'on compte sur une meilleure éducation, plus ouverte sur la dimension internationale et plus réaliste par rapport aux grandes injustices dans le monde: esclavage, holocauste, apartheid, Tiers-monde.

## *3.2 Intégration sociale et scolaire. Participer et réussir au cégep: deux objectifs difficiles à poursuivre en même temps*

### *3.2.1 L'immigration: une contrainte pas toujours reconnue*

Les répondants étudiants des communautés culturelles ont établi un lien entre l'intégration scolaire et leur statut d'immigrant ou, encore, le statut d'immigrant de leurs parents. Les études sont prioritaires. Il faut les réussir pour accéder à la sécurité et à l'autonomie dans un pays où rien n'est acquis ni pour un immigrant ni pour ses enfants. D'après ces répondants, la réussite scolaire et la persistance dans les cours amèneraient la population étudiante québécoise des communautés culturelles à mieux performer que celle de la majorité.

Cette perception des répondants des communautés culturelles n'est pas confirmée par les diverses études sur le rendement scolaire des élèves des communautés culturelles. Dans une bibliographie commentée sur le sujet publiée par le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, les études ne démontrent aucune différence significative entre le rendement scolaire de la population étudiante québécoise des communautés culturelles et québécoises de la majorité.

*«Il faut plutôt considérer les facteurs qui sont les plus susceptibles d'influencer le comportement de l'enfant: le milieu familial (scolarité des parents, revenu et statut social de la famille, attitude des parents à l'égard de l'école et de la réussite scolaire), l'âge d'arrivée dans le système scolaire québécois et la possibilité d'un retard scolaire, le niveau de compétence en français de l'élève etc... Tous ces éléments, d'après presque toutes les recherches effectuées sur le sujet sont plus importants que l'origine ethnique quand il s'agit d'expliquer des phénomènes comme le rendement et la réussite scolaire ou la persévérance dans la poursuite des études.»*[6]

Cependant, la conséquence de cette très grande motivation chez les filles et fils d'immigrants est aussi qu'il reste moins de temps pour les activités de loisirs. Aussi parfois, les parents peuvent démontrer une certaine résistance à voir leurs enfants faire autre chose qu'étudier au cégep. C'est ainsi que ne pas participer à des activités sociales ou encore, ne pas utiliser certains services aux étudiants peut être vu comme des contraintes reliées à la condition immigrante au niveau collégial plutôt qu'à l'appartenance à une communauté culturelle en particulier. Le slogan qu'«études et loisirs vont de pair» n'est pas évident quand on appartient aux communautés culturelles. Des répondants ont souligné que certains professeurs ou employés dans les services ne comprennent pas cette «condition immigrante» et les difficultés qu'elle impose.

---

[6] Voir Husen, Torsten, Influence du milieu social sur la réussite scolaire, OCDE, 1975 in Jean-François Maségre et Louise Bicais, Le rendement scolaire des élèves des communautés culturelles, Hétérogénéité commentée, CCCI, 1990, page 8.

### *3.2.2 Un témoignage fracassant: S'intégrer aux Québécois: impossible*

Ce constat étudiant, recueilli en entrevue individuelle, aborde la question de l'intégration d'une manière quelque peu radicale, mais, à bien des egards, ressemble finalement à d'autres propos peut-être plus indirects qu'on nous avait tenus antérieurement en entrevue de groupe. «Pour être Québécois, il faudrait être blanc, manger de la tourtière et être né au Lac St-Jean. Il faudrait que tu parles juste le français. Pour eux autres, il faudrait que tu changes la couleur de ta peau.» À cet étudiant, ses parents disent «n'oublie jamais qu'on n'est pas chez nous ici.» En conséquence, le passage au cégep fait partie d'un combat individuel ou de sa communauté culturelle propre. Un combat où chacun doit se débattre pour réussir. S'intégrer au Québec est impossible.

Dans la même ligne de pensée, il est à noter que nos répondants, qu'ils soient québécois de la majorité ou des communautés culturelles, pensent que certains des services et activités offerts au cégep ne tiennent pas compte de la diversité culturelle de la population étudiante et sont pensés surtout en fonction de la culture majoritaire. Ont été désignés: les activités communautaires telles Opération Nez Rouge ou les cliniques de la Croix Rouge de même que les consultations individuelles en santé ou en psychologie. Dans ce dernier cas, des visions culturelles très différentes de la vie privée et de ce qui touche l'intimité en seraient la cause. Un éventuel travail de sensibilisation de part et d'autre à ces spécificités culturelles serait à faire.

De plus, on a ajouté que si, par exemple, des propos discriminatoires sont entendus dans ces activités ou services, il n'est pas étonnant de voir ceux-ci peu fréquentés par la clientèle québécoise des communautés culturelles. Ainsi, dans les brochures distribuées par la Croix Rouge lors de la tenue de leur clinique de sang, Haïti et certains pays africains ont été identifiés comme pays à risque pour le SIDA. Cela a eu un effet direct sur la non-participation de donneurs noirs. Par contre, on a noté que les activités sportives et artistiques en général dans le Collège permettent

l'expression de la diversité culturelle. La troupe de danse a été citée en exemple. On a nommé des personnes-ressources qui favorisaient cette participation de toutes et tous et on a souhaité la présence d'un conseiller à l'interculturalisme dans le Collège. Certaines voies d'intégration pour la clientèle québécoise des communautés culturelles existent donc au Collège, mais elles ne sont pas assez utilisées.

Un élément d'information recueilli auprès de l'ensemble des étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles a beaucoup marqué la consultante. Il s'agit de commentaires sur les activités d'accueil ou de bienvenue à la rentrée. Mise à part la banderole multilingue installée à l'entrée du Collège, et que peu d'étudiants ont mentionnée, les activités d'accueil semblent ne pas toucher du tout la clientèle québécoise des communautés culturelles. L'ensemble de cette clientèle rapporte ne pas savoir qu'il y a des activités d'accueil, ne pas y participer et ne s'être jamais senti accueilli dans le Collège. D'autres réclament des activités d'accueil spécialement destinées à la clientèle québécoise des communautés culturelles. Les associations étudiantes des différentes communautés pourraient être associées à l'opération. D'autres encore reconnaissent que certaines activités d'accueil existent, mais diront que ces dernières ne sont pas pensées en fonction de la diversité culturelle de la population étudiante. Par exemple, on aimerait que le spectacle de la rentrée qui est offert à la population étudiante, soit plus représentatif de la diversité de goûts musicaux de chacune et chacun.

## 3.3 *La maîtrise du français: les cours de français et la langue française au cégep*

### 3.3.1 *Les cours obligatoires de français: une perspective interculturelle à créer*

La majorité des répondants étudiants, tant québécois des communautés culturelles que de la majorité, ont estimé que les cours de français obligatoires qui conditionnent l'obtention d'un D.E.C. ne répondent pas aux besoins de la clientèle de diverses cultures. Des étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles m'ont dit que c'est dans leurs cours de français qu'ils connaissent les plus grandes difficultés.

Les suggestions amenées en entrevues pour développer des cours de français qui tiendraient compte de la diversité culturelle de la population étudiante vont dans plusieurs sens et n'ont pas toutes la même portée. Ainsi, on craint des cours-ghettos ou cours de français pour immigrant. On souhaite des cours de français langue seconde mais seulement si ceux-ci sont crédités, car «ça montre que c'est important; de toute façon, je me force plus dans mes cours de concentration et j'essaie de faire mes cours de français durant l'été ou le soir; c'est plus facile». On souhaiterait pouvoir étudier des auteurs issus du Tiers-monde dans le cours de français. Tous ont convenu qu'il faut changer la mentalité par rapport à l'enseignement du français.

Les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles disent qu'ils sont défavorisés par rapport à la clientèle québécoise de la majorité. D'un côté, le curriculum scolaire est construit avec une priorité à l'enseignement de la langue française, qui peut ne pas être la langue maternelle de plusieurs, et, d'autre part, il existe des programmes au cegep où tous les livres sont en anglais et où

l'anglais est pratiquement obligatoire! C'est ainsi que, pour une partie de la clientèle, il y a deux langues secondes obligatoires, l'une enseignée comme une langue maternelle et l'autre, en cours complémentaire imposé. Cette réalité de l'enseignement du français et de l'anglais dans notre cégep constitue un handicap pour cette clientèle québécoise des communautés culturelles.

### *3.3.2 La langue française: un moyen d'intégration privilégié mais pas le seul*

Tout en adhérant à l'idée que l'intégration à la culture québécoise passe nécessairement par la maîtrise appropriée du français, les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles ont proposé une vision extrascolaire du français. Il n'y a pas que l'apprentissage de l'écrit, disent-ils, sur lequel s'est penché le niveau secondaire surtout. Au collégial, on devrait insister davantage sur l'expression française. On propose plus d'activités artistiques utilisant le français comme véhicule. Le théâtre par exemple. «Ça m'intéresserait d'apprendre le français, si apprendre le français était amusant.»

Dans la même lignée, les répondants étudiants, qu'ils soient québécois de la majorité ou des communautés culturelles, ont convenu que l'art peut représenter un autre moyen d'intégration. Ainsi, on a énuméré les activités de danse, de musique et d'arts plastiques comme des activités où il est possible d'exprimer ses caractéristiques culturelles. L'interculturalisme pourrait y être vécu en toute harmonie, sous toutes les formes et de toutes les couleurs.

Une remarque spéciale a été apportée par les leaders étudiants que nous avons rencontrés. Ces derniers mentionnent que le fait de se côtoyer physiquement et en personne dans de mêmes secteurs d'activités comme le sport, l'activité artistique ou le leadership étudiant permet aux jeunes de s'apprécier et de se

connaître mutuellement plus que tout. Ainsi, la proximité du local de l'A.G.É.C.A. et de celui du comité haïtien a été appréciée. Les événements interculturels qui visent à développer une meilleure connaissance des autres cultures sont aussi appréciés.

# *CHAPITRE 4*

**Les résultats de la consultation**

## *Le point de vue des professeurs dans les départements:*

***Enseigner à des étudiantes et des étudiants québécois des communautés culturelles***

## *4.1 La clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles: une clientèle comme les autres*

Les professeurs dans leur ensemble aiment à mettre de l'avant leur objectivité en matière d'interculturalisme. Les répondants enseignants sont presque sur la défensive: «pour moi, tous les élèves sont égaux». On dira même qu'un questionnaire tel que celui qui leur est soumis peut représenter un danger si on en publie les résultats: ce serait un étalage de préjugés et de stéréotypes susceptible de créer un climat de tension. On nous cite le proverbe «When its not broken, don't fix it». Nous connaissions déjà sa traduction: «Ne réveillez pas l'eau qui dort»! La diversité culturelle de la population étudiante est-elle un volcan endormi?

Plusieurs professeurs ont répondu ne pas voir de différence entre leurs élèves québécois des communautés culturelles et ceux de la majorité, ni dans la réussite scolaire ni dans la persistance dans les cours ou l'implication dans les projets étudiants. Certains diront qu'ils n'ont apporté aucune modification dans leur enseignement et qu'en conséquence ils n'ont besoin d'aucune formation en matière d'interculturalisme. De la part de certaines coordinations départementales, on répond qu'ils n'ont pas ou très peu de population québécoise des communautés culturelles inscrite dans leurs programmes. En conséquence, elles ne se sentent pas concernées par le dossier de l'interculturalisme et ne peuvent pas répondre aux questions.

## 4.2 *L'intégration de la clientèle québécoise des communautés culturelles: ce n'est pas toujours évident*

En général, les enseignantes et les enseignants considèrent que l'intégration se fait bien et dépend surtout du nombre d'années de résidence au Québec. Certains diront cependant de cette intégration qu'elle se limite aux frontières du Collège; ce sont des relations interculturelles superficielles. On identifiera des communautés culturelles plus intégrées que d'autres et on établira un lien direct entre la facilité de parler le français pour la communauté haïtienne, par exemple, et sa plus grande intégration à la population étudiante d'Ahuntsic.

Cependant, plusieurs professeurs ont signalé une inquiétude face aux regroupements d'élèves par appartenance culturelle, soit dans les équipes de travail en classe, soit dans les lieux publics au Collège: bibliothèque, cafétéria, agora. Cette «cristallisation des sous-groupes», rapporte un enseignant, ne lui plaît pas. On dit aussi ne pas apprécier que des groupes étudiants parlent leur langue entre eux pendant des séances de laboratoires. Cela mettrait le professeur mal à l'aise. Même si on ne sent pas de militantisme antiblanc chez les groupes minoritaires étudiants au Collège, on peut quand même voir aussi des signes que l'intégration n'est pas aussi harmonieuse qu'on se plaît à le croire. Un enseignant a rapporté des propos racistes tenus ouvertement par des étudiants dans sa classe. Selon lui, cette expression ouverte de néo-nazisme et d'intolérance peut nuire à l'intégration des étudiantes et étudiants des communautés culturelles en créant un climat d'insécurité.

## *4.3 La motivation chez les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles: une force qui est soulignée*

Sur la question de l'intégration scolaire de la population étudiante québécoise des communautés culturelles, il ressort principalement que cette clientèle démontre globalement une plus grande motivation dans ses études collégiales que la clientèle québécoise de la majorité. On dira des étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles qu'ils ne s'absentent pas pour un rien et qu'ils démontrent une volonté de réussir hors du commun.

Sur les autres points en matière d'intégration scolaire touchés dans le questionnaire, les opinions des enseignantes et des enseignants sont partagées. Environ une moitié des réponses signale une plus grande réussite scolaire, une plus grande persistance dans les cours et une meilleure implication dans les projets étudiants de la part de la clientèle québécoise des communautés culturelles. Une autre moitié des réponses affirme le contraire: c'est une clientèle plus faible, où l'on retrouve plus d'abandons et elle ne s'implique pas tellement dans les projets étudiants. De plus, certains répondants ont carrément affirmé que la variable culturelle pouvait déterminer la réussite scolaire, par exemple: «La culture asiatique est une culture du travail» ou, encore: «Oui, les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles réussissent leurs études dans la même mesure que celles et ceux de la majorité, excepté les Noirs.»

## 4.4 *La maîtrise du français pour la clientèle québécoise des communautés culturelles: l'urgence d'agir*

Hormis un petit nombre de répondants pour qui il ne faut rien faire de spécial concernant la population étudiante québécoise des communautés culturelles, l'ensemble estime que «la barrière linguistique est un handicap». On parle de l'apprentissage du français comme d'un «problème majeur» pour une partie de cette population étudiante. Des besoins spécifiques en français, différents de ceux de la clientèle québécoise de la majorité, sont reconnus, et les professeurs jugent que des cours spéciaux sont indispensables.

Certains enseignants proposent de mettre sur pied des cours d'appoint en français qui seraient préalables aux cours de français obligatoires. Quelques propositions sont avancées en matière d'enseignement du français langue seconde. La crainte cependant d'exercer une discrimination entre les groupes étudiants dans les cours de français est exprimée. Tous conviennent qu'une bonne maîtrise du français est nécessaire pour réussir ses études au cégep et, par extension, pour réussir tout court. On souhaiterait que les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles en soit convaincus. Il faudrait que cela devienne **nécessaire** de bien s'exprimer en français pour eux. Les professeurs cependant admettent que cette nécessité n'est même pas reconnue par la clientèle étudiante québécoise de la majorité. Le dossier de la maîtrise du français: urgence d'agir, mais comment?

## 4.5 *L'interculturalisme en pédagogie*

### 4.5.1 *Rien de plus que pour les autres*

Dans le questionnaire envoyé aux départements, la conseillère pédagogique demandait de faire état des modifications pédagogiques qui sont mises en oeuvre par les professeurs pour tenir compte de la diversité culturelle, de la population étudiante dans les classes. Cette question des modifications pédagogiques a suscité deux réactions différentes chez les répondants. D'une part, une levée de bouclier contre toute modification, car ce serait injuste, dit-on, pour l'ensemble de la clientèle ou impossible à réaliser dans la discipline enseignée. Des professeurs ont dit du sujet de leur cours qu'il était, «par nature», hermétique à une population étudiante des communautés culturelles. Les cours de civilisations grecques et latines par exemple. En fait, c'est surtout sur le contenu et la méthodologie que les répondants, sur la défensive, disent ne rien vouloir changer. Un professeur affirme même: «Je ne change pas mon contenu, car il n'a jamais été teinté de racisme (consciemment tout au moins)». En matière d'attitudes, ces répondants concèdent parfois qu'ils ont procédé à un «encadrement plus serré» auprès de la clientèle québécoise des communautés culturelles ou, encore, qu'ils «sont disponibles pour les aider, mais au même titre que les autres!»

### 4.5.2 *Des modifications au contenu du cours*

D'autres professeurs, par contre, ont offert avec plaisir à la consultante une liste de modifications pédagogiques apportées à leur enseignement et qui faisait foi surtout de leur bienveillance à l'égard de la clientèle québécoise des communautés

culturelles. Globalement, certains se décrivaient comme faisant du «maternage» auprès de cette clientèle, alors que d'autres affirmaient pouvoir mieux résister au «bargain des notes» avec la clientèle québécoise des communautés culturelles depuis qu'ils avaient pris le parti de modifier leur pédagogie. Quelles sont ces modifications?

En matière de contenu de cours, peu de professeurs déclarent un changement. On notera cependant une réponse qui précise un changement au niveau du contenu de cours, non pas à cause de la diversité culturelle de la classe mais parce que la réalité montréalaise est diversifiée et que ce contenu de cours doit tenir compte de la réalité. On déclarera avoir intégré des oeuvres originant d'auteurs de différents pays. Certaines comparaisons avec des régimes politiques étrangers sont discutées en classe. Globalement, on veut se servir, pour le profit de tout le groupe, de la présence dans la classe de personnes ayant l'expérience de vivre dans un autre pays. De cette manière, le contenu est modifié. On parle «d'enrichir le cours.»

### *4.5.3 Des modifications à la méthodologie en classe*

En matière de méthodologie concernant l'évaluation, deux professeurs rapportent autoriser des étudiants à répondre en anglais aux examens s'ils s'y sentent plus à l'aise. Dans la même lignée, un professeur dit ne plus faire d'examens oraux parce qu'il tient compte d'éventuelles difficultés en français que les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles pourraient avoir. Certaines disent faire un effort pour formuler des explications plus claires et s'assurer que les consignes soient bien comprises. On souligne que donner plus rapidement du feedback sur la performance scolaire à la clientèle québécoise des communautés culturelles peut contribuer à améliorer cette performance. Ce serait d'ailleurs une mesure pédagogique appropriée pour toute la clientèle étudiante. Pour les travaux d'équipe, des professeurs disent favoriser les communications interculturelles entre leurs élèves en les obligeant, pour chaque activité différente, à défaire les équipes et à en refaire d'autres.

### *4.5.4 Des modifications dans les attitudes et comportements*

En ce qui concerne des modifications apportées aux attitudes et comportements du professeur, les répondantes et répondants ont parlé de développer un climat de confiance avec cette clientèle des communautés culturelles, clientèle parfois plus méfiante. Par une attitude non verbale qui démontre l'égalité de tous et de toutes dans la classe aux yeux du professeur, un enseignant estime développer une approche pédagogique interculturelle. Une enseignante québécoise de la majorité rapporte «essayer de faciliter la communication interculturelle en parlant de choses banales» avec ses élèves québécois des communautés culturelles. Certains répondants établissent un lien entre leur propre appartenance au groupe des québécois des communautés culturelles et le développement en classe d'un climat favorable à l'interculturalisme. L'une des répondantes a affirmé devenir plus agressive lorsqu'elle vit une situation d'incompréhension interculturelle avec ses élèves.

## 4.6 *Les besoins en matière d'interculturalisme: pas les mêmes pour tout le monde*

### 4.6.1 *Les enseignantes et les enseignants craignent le paternalisme*

Plusieurs professeurs dans les départements ont indiqué qu'il ne faut pas trop s'en faire avec cette clientèle québécoise des communautés culturelles. Certains souhaits sont émis pour qu'aient lieu des activités à caractère interculturel dans le Collège ou, encore, que des capsules pédagogiques sur différentes cultures soient offertes en perfectionnement des maîtres. On indique un intérêt pour la connaissance des autres cultures, les valeurs et religions, les autres méthodes d'apprentissage et systèmes scolaires. Dans tout cela, certains professeurs disent qu'ils pourraient apprendre à comprendre les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles.

### 4.6.2 *Certains départements manifestent des besoins spécifiques en matière d'interculturalisme*

Il s'agit souvent de départements techniques qui forment des étudiants qui travailleront auprès du public dans leurs fonctions professionnelles futures. Pour le Département de techniques auxiliaires de la justice, par exemple, il s'agirait d'analyser le recrutement de leur clientèle étudiante en fonction de la problématique des programmes d'accès à l'égalité. Pour le département d'électrophysiologie médicale, il faudrait développer une approche pédagogique qui tienne compte du phénomène de la discrimination raciale dans les milieux de travail. Cela peut se manifester par la clientèle des hôpitaux envers des étudiants-stagiaires québécois des

communautés culturelles desquels on refuserait les soins par exemple. D'autre part, il faudrait mieux former les étudiants-stagiaires à aborder la clientèle des hôpitaux dans le respect de la diversité culturelle. Aussi il est à mentionner que des professeurs issus de disciplines diverses ont émis des besoins ponctuels à la conseillère pédagogique en matière d'évaluation, d'apprentissage ou d'encadrement auprès d'étudiantes ou d'étudiants québécois des communautés culturelles.

### *4.6.3 Formation pour la clientèle québécoise des communautés culturelles*

Outre des besoins en français qui ont été exprimés précédemment, on note qu'un encadrement particulier visant à développer des méthodes de travail pour la clientèle québécoise des communautés culturelles serait bénéfique. Certains répondants estiment que cette clientèle devrait être initiée au système collégial québécois et être mieux renseignée sur les ressources existantes. C'est ainsi que des structures d'accueil plus élaborées en fonction de la diversité culturelle de la population devraient être développées au Collège. Dans tout cela, un rappel que la ghettoïsation des groupes des communautés culturelles constitue toujours un risque même dans le meilleur projet d'encadrement spécifique. Il serait important de revaloriser la culture québécoise auprès de cette clientèle québécoise des communautés culturelles pour créer chez celle-ci le désir de s'intégrer.

# *CHAPITRE 5*

**Les résultats de la consultation**

## *Le point de vue du personnel du Collège:*

***Travailler auprès d'étudiantes et d'étudiants québécois des communautés culturelles***

## 5.1 *Une certaine peur de la diversité culturelle de la population étudiante*

Au sujet du bien-fondé de consulter le personnel sur l'interculturalisme, un employé s'exclame: «Il est temps que le Collège s'en occupe car le raz-de-marée s'en vient!». Un autre employé se dit chanceux de travailler à Ahuntsic car c'est un cegep qui n'a pas encore été beaucoup «touché» par la diversité. Une répondante affirme qu'elle a l'impression de vivre une situation de diversité culturelle où les frontières ne sont pas claires. «Avec la Charte des droits et libertés, on a l'impression que tout est permis.» Enfin, une autre employée affirme avoir développé une certaine assurance en matière de diversité culturelle, car elle a fait ses études secondaires dans une polyvalente anglophone. Selon elle, ce contexte scolaire l'aurait formée à la tolérance.

Certains répondants voient venir une ascension de la violence avec l'augmentation de l'immigration. Ils disent être influencés par les médias qui rapportent de la violence raciale dans le métro et les écoles polyvalentes. Cependant, on se conforte en disant qu'à Ahuntsic, ce serait la politesse, la diplomatie et la serviabilité du personnel qui ont permis jusqu'ici d'éviter le pire.

La crainte de l'assimilation des Canadiens français par les Québécois des communautés culturelles est exprimée: «Si l'on atteint des taux plus élevés d'étudiants des communautés culturelles, ça va devenir dangereux.» Dans un autre service, le lien entre la paix sociale dans le cegep et le nombre d'étudiantes et d'étudiants québécois des communautés culturelles est établi. La peur linguistique est exprimée: «De plus en plus on parle anglais. C'est épeurant.» Ou encore: «Ils parlent leur langue pour pas qu'on les comprenne.» La peur raciale est présente aussi: «Il faut faire attention avec des Noirs. On marche sur des oeufs.» Certains employés québécois de la majorité disent vivre au pays de la tolérance: «Ça m'écoeure, c'est la faute du gouvernement».

## 5.2 *La diversité culturelle de la population étudiante vécue comme un facteur d'irritation dans le travail*

### 5.2.1 *Un surcroît du travail*

Plusieurs employés constatent qu'ils doivent traiter les dossiers des étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles par la méthode du cas par cas, puisque leur service n'est pas adapté aux besoins spécifiques de cette clientèle. «*Je n'ai pas assez de temps pour cela et je dis à l'étudiant de revenir plus tard. Je sais cependant que je ne pourrai pas continuer comme ça.*» D'autres commentaires d'employés attribuent le surcroît de travail qu'ils subissent au fait qu'aucun service ne comble certains besoins précis. Pour les étudiants adultes, par exemple: «C'est encore plus difficile le soir. Les étudiants sont d'origines plus diversifiées que ceux du jour. Souvent, ce sont de nouveaux arrivants. Il n'y a rien pour eux». Ou aussi pour les étudiants étrangers: «On n'est là que pour leur faire payer des frais. Ça leur coûte un prix de fou à comparer avec les autres. Ils n'ont aucun encadrement et ne reçoivent aucun service».

Certains répondants estiment ne pas pouvoir communiquer de manière efficace avec la clientèle québécoise des communautés culturelles par la voie du téléphone. Ainsi, leur tâche se voit alourdie par le fait qu'une partie de la clientèle se présente en personne pour un service qu'il est prévu de rendre par téléphone. Un employé dit même avoir abandonné l'explication verbale pour indiquer la route à cette clientèle. «*Je vais le reconduire individuellement.*» **Tous les employés rencontrés** affirment que les communications interculturelles en général durent plus longtemps et demandent un vocabulaire plus choisi, plus de politesse, du doigté, de la diplomatie et de la patience et même de la psychologie. Pour être compris, il ne suffit pas de répéter. «*Je dois dépasser le niveau de l'information. Je dois décoder.*»

D'autres employés estiment que de travailler avec une clientèle québécoise des communautés culturelles amène des transformations imprévisibles de leurs tâches. Ainsi, il faut offrir des services supplémentaires de placement aux anciens finissants québécois des communautés culturelles qui continuent de fréquenter le service même un an après avoir quitté le cégep parce qu'ils ne sont pas placés. Pour certains répondants des questions leur sont soumises qui dépassent leur champs d'expertise. Il en résulte un certain agacement face à ces situations complexes qui les dépassent. «On est à toutes les sauces pour les étudiants québécois des communautés culturelles: problèmes de logement, de discrimination, problèmes de famille et d'immigration. On n'y comprend rien!».

### *5.2.2 Faire une exception pour la clientèle québécoise des communautés culturelles*

Le personnel des services, en contact avec la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles, rapporte avoir l'impression de continuellement naviguer entre accorder des permissions spéciales et se faire manipuler par cette clientèle.

- *«On sait qu'ils nous mentent et ça nous fâche».*
- *«L'aide qu'ils nous demandent, c'est toujours pour détourner le système».*
- *«On doit démontrer qu'on n'est pas raciste».*
- *«A défaut d'expertise en la matière, on doit faire des exceptions».*

Ces mesures d'exceptions que le personnel doit souvent adopter lorsqu'il s'agit de questions où la diversité culturelle entre en ligne de compte soulèvent de l'agressivité et de l'impatience chez eux en périodes de travail intensif comme durant la période de la rentrée scolaire par exemple. En effet, les employés se sentent floués et abusés. Ils ne sont pas sûrs d'avoir vraiment rendu service à l'étudiante ou à l'étudiant québécois des communautés culturelles. Ils sont insatisfaits et frustrés.

Les employés déplorent aussi ne pas pouvoir échanger avec leurs collègues ou avec leurs supérieurs hiérarchiques sur ces exceptions dont ils ont pris l'initiative et dont ils ne peuvent mesurer seuls le bien-fondé ou l'inutilité. Lors de la consultation, la conseillère pédagogique a reçu plusieurs demandes pour des conseils, une personne-ressource et de l'appui dans ces situations de communication interculturelle. En même temps, les employés, qui expérimentent au quotidien les relations interculturelles avec la clientèle étudiante, ont présenté une série de propositions enracinées dans leurs expériences respectives. C'est donc l'histoire d'un personnel qui se sent démuni et appelle au secours, mais qui, en même temps, démontre son expérience et sa maturité dans certains cas en matière d'interculturalisme. Nous reviendrons sur les propositions avancées par le personnel des services dans le chapitre des recommandations.

### *5.2.3 La diversité culturelle de la population étudiante: c'est trop compliqué!*

Lors de nos entrevues semi-dirigées avec le personnel des services, nous avons rencontré des répondantes et répondants qui ont exprimé beaucoup de découragement. Non pas devant la tâche à faire ou l'immobilisme de l'employeur, mais devant une problématique dont ils affirment ne même pas maîtriser les principaux paramètres. Ainsi, face à la discrimination raciale dont peuvent être victimes les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles à la recherche d'un logement ou d'un emploi, les répondants disent: «*Je ne peux rien leur offrir, donc je ne veux rien organiser*», ou encore: «*Je sais qu'ils souffrent d'injustices, mais je n'ose pas l'aborder avec eux car ils ne viennent pas d'eux-mêmes m'en parler.*» Certains expriment même que le perfectionnement en matière d'interculturalisme est décourageant, car «c'est impossible d'apprendre toutes les cultures!» Dans cette veine, des employés questionnent le fait que «c'est toujours à nous de faire le premier pas. Eux aussi devraient faire un effort pour nous connaître.»

### *5.2.4 L'interculturalisme c'est impossible: il y a incompatibilité des cultures*

Plusieurs commentaires ont été recueillis tout au long de la consultation qui attribuaient les difficultés de travailler auprès d'une clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles à une certaine incompatibilité des cultures en présence. Ainsi, on dit de la culture québécoise que «c'est une culture où la relation d'aide est importante. Ce serait plus difficile avec les autres cultures. Leur ouverture sur la vie privée est difficile». On dit d'un certain comportement attentiste de la clientèle québécoise des communautés culturelles qu'il constitue un trait culturel en conflit avec la culture québécoise. On attribue la plus longue durée des communications interculturelles «au rythme personnel de l'élève qui est plus lent.»

Certaines remarques recueillies étaient caricaturales: «Ils perdent plus souvent leurs clés. Ça se comprend, dans leur pays ils n'ont pas de case.» D'autres remarques étaient carrément racistes: «Ils ne peuvent pas comprendre, c'est une question de gènes et de chromosomes». De tels propos isolés, mais prononcés en public devant la conseillère pédagogique et des groupes de collègues de travail selon le cas, ont toujours suscité de longs silences. Nous croyons que même s'ils sont le fait de très peu de répondants, ces propos expliquent pourquoi certains employés nous ont rapporté d'autre part que leur milieu de travail peut être raciste à l'occasion. L'intolérance manifestée même occasionnellement par un collègue est une souffrance que tous les employés endurent dans le service.

## 5.3 *L'intégration de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles: pas d'unanimité*

Plusieurs répondants affirment qu'il n'y a pas de volonté d'intégration de la part des étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles parce qu'ils observent que cette population se retrouve en groupes fermés à la cafétéria ou ailleurs dans le Collège. On parle de «ghettos». Ce serait un signe de non-intégration. On croit que ces regroupements se forment parce que le milieu d'Ahuntsic ne les accueille pas assez (ex.: employés racistes dans les services ou activités étudiantes pas invitantes pour une clientèle québécoise qui n'est pas de la majorité) ou, encore, parce que les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles sont arrogants et ne veulent pas s'intégrer. Une analyse négative de l'intégration.

Au contraire, cependant, pour d'autres employés: ces regroupements étudiants par appartenance culturelle seraient un signe d'entraide très appréciable dont cette clientèle étudiante spécifique profite. On ira même jusqu'à suggérer que ces regroupements devraient être plus utilisés par les employés des services pour diffuser une information par exemple. On dira que les jeunes Québécois des communautés culturelles ont besoin d'être ensemble parce qu'ils tiennent beaucoup à leur culture et que c'est bien de leur âge. Une employée attribue à sa propre appartenance à une communauté culturelle le fait que le service où elle travaille soit plus facilement fréquenté par toute la clientèle étudiante indifféremment de l'appartenance à la majorité ou non.

## 5.4 La question du français

### 5.4.1 La langue: un sujet toujours sensible

Les répondants disent qu'il est frustrant de voir la population étudiante québécoise des communautés culturelles parler d'autres langues et, encore pire, parler l'anglais. «Parler chinois, ça va. Parler anglais, c'est de la provocation!» On veut affirmer le fait qu'au Collège on vit en français. On doute que l'institution ait mis tous les efforts dans ce sens et on l'invite fortement à le faire. Certains employés associent l'accent québécois au niveau d'intégration des étudiantes et des étudiants québécois des communautés culturelles. Plusieurs concluent: «Il faut qu'ils soient superintelligents pour réussir, parce qu'ils ne comprennent pas le français.»

### 5.4.2 Développer la formation en français langue parlée

Les répondants sont unanimes pour reconnaître que le français est une langue seconde pour une partie de la clientèle étudiante d'Ahuntsic et que le Collège est en retard dans ce dossier par rapport à d'autres cégeps. On souligne l'importance d'améliorer la langue parlée. En effet, la clientèle étudiante en a besoin pour la communication verbale avec les employés des services. Cependant, on insiste sur le fait que la maîtrise du français parlé sera nécessaire pour cette clientèle québécoise des communautés culturelles sur le marché du travail. «Ne rien faire pour régler leur problème de communication en français va faire baisser le taux de placement étudiant.» Pour développer le volet du français langue parlée, on propose des laboratoires de langue française, langue seconde. De plus, certains répondants ont proposé de promouvoir les méthodes d'autoformation en français, langue seconde.

### 5.4.3 *Les cours de français doivent s'adapter aux besoins spécifiques de la clientèle québécoise des communautés culturelles*

Sans ambiguité, la grande majorité des employés des services en contact avec la clientèle, se dit favorable à des cours de français crédités, adaptés aux besoins spécifiques de la clientèle québécoise des communautés culturelles. On souligne les très grandes difficultés en français de certains groupes, comme la clientèle adulte souvent nouvellement arrivée au pays. Si des cours de français leur sont offerts, cela ne peut être en surcharge de leur programme en cours d'appoint. Leurs efforts en français doivent être crédités.

Dans les trois groupes rencontrés en entrevue qui provenaient du Service de l'aide pédagogique individuelle, on a déploré l'absence d'alternatives à proposer aux étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles en matière de cours de français.

- *«Je crois définitivement que les nouveaux arrivants ont besoin de cours adaptés en français avant d'entreprendre des cours d'analyse ou de littérature. C'est parfois décourageant pour eux lorsqu'ils regardent les exigences des cours de français.»*

- *«Bientôt, les étudiants des communautés culturelles vont demander un cheminement personnalisé. Ils peuvent l'exiger, mais ils ne le savent pas. Ils sont tellement découragés qu'ils vont aller faire leur langue première en anglais et finir leur D.E.C. ailleurs.»*

- *«À la demande des étudiants des communautés culturelles, on retarde leurs cours de français l'été, mais ils partent souvent sans finir leur D.E.C. et ils vont le terminer le soir ou ailleurs.»*

Pour les employés du Service de l'aide pédagogique individuelle la question d'offrir à la clientèle québécoise des communautés culturelles une alternative aux cours de français habituels est urgente.

## 5.5 *Les services estiment qu'ils ne sont pas adaptés aux besoins de la clientèle québécoise des communautés culturelles*

### 5.5.1 *Des modifications dans les services: le comportement interpersonnel et des nouveautés ponctuelles*

Comme mentionné précédemment, tous les répondants que nous avons rencontrés ont témoigné de modifications à leur comportement en situation de relations interculturelles. Outre la durée des contacts qui est plus longue, ils ont insisté sur leur plus grande politesse, leur diction et leur vocabulaire plus soignés, leur plus grande disponibilité. Certains employés ont dit adopter la modestie avec la clientèle québécoise des communautés culturelles: «*Je montre que je peux me tromper dans les normes culturelles. J'accepte que ce soit un peu broche à foin!*».

Certaines activités nouvelles, tant au niveau de l'accueil que de la promotion, ont intégré la réalité de la diversité culturelle de la population étudiante. Ainsi, c'est une troupe de danse RAP qui a été représenter les cégépiens d'Ahuntsic au Musée de la civilisation à Québec en mai dernier dans le cadre du Festival étudiant. Des étudiantes et étudiants des communautés culturelles ont été choisis pour servir de guides au cégep lors des journées d'accueil du printemps dernier. Dans le dernier sondage de la Direction du Service des affaires étudiantes, un plus grand nombre de questions portait sur la diversité culturelle de la population étudiante.

### 5.5.2 *Des besoins déjà évidents à combler*

Selon les services rencontrés, certains besoins spécifiques aux étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles ont été identifiés et les employés demandent que des mesures soient prises pour les combler. Ils déplorent l'absence de problématique claire en matière d'interculturalisme au Collège. Ainsi, dans certains services, on juge qu'il faudrait changer le matériel écrit utilisé, le «multiculturaliser». Dans d'autres services, on voudrait produire des documents écrits en fonction de la clientèle québécoise des communautés culturelles, pour améliorer la qualité de l'information à leur endroit. Des demandes spécifiques sont émises en matière d'organisation scolaire et en ce qui concerne les étudiants étrangers. On désire produire des documents, mais des personnes particulières devraient également être affectées à ces dossiers. On a aussi noté, en provenance du Centre de diffusion, que des achats de documents reflétant la diversité culturelle, des goûts et des besoins de la population étudiante québécoise des communautés culturelles devraient être faits: dictionnaires d'autres langues que le français et l'anglais, romans destinés à des lecteurs et lectrices de français langue seconde, etc.

### 5.5.3 *Des outils ou services à inventer*

Certains services, comme celui de la Reconnaissance des acquis, disent ne pas disposer d'outils adéquats ni de personnel disponible et compétent pour traiter la question des équivalences de diplômes, en ce qui concerne la clientèle québécoise des communautés culturelles. D'autres services, comme ceux de l'Organisation scolaire et de l'aide pédagogique individuelle aimeraient qu'une personne-ressource identifiée à l'interculturalisme puisse leur venir en aide.

## 5.6 *Le perfectionnement en interculturalisme: une nécessité*

Mis à part certains répondants qui jugent «qu'on en fait trop pour les immigrants» et qu'il y a «trop de cours sur l'interculturalisme», des besoins en matière de perfectionnement ont été émis par la très grande majorité des employés des services en contact avec la clientèle. Les employés syndiqués du personnel de soutien trouvent qu'ils n'ont pas reçu autant de formation en interculturalisme que les syndiqués professionnels du Collège, et voudraient en recevoir plus. Ces cours de perfectionnement ne devraient pas seulement se contenter de présenter différentes cultures, bien que cette approche soit déjà très appréciée. On demande aussi du perfectionnement en matière de communication interculturelle, d'intervention en situation de racisme ou d'éducation aux droits de la personne. Les répondants voudraient améliorer leurs connaissances sur les lois de l'immigration ou sur la santé mentale des immigrants, sur les différents styles d'apprentissage et sur les jeunes. On désire connaître mieux les ressources en provenance des communautés culturelles elles-mêmes.

## *5.7 La clientèle des nouveaux arrivants devrait recevoir une formation particulière*

Les employés pensent qu'il serait nécessaire que les moeurs et coutumes du Québec et l'histoire du Québec soient expliqués aux étudiantes et étudiants nouvellement arrivés. On désire voir tomber les préjugés des Québécoises et Québécois des communautés culturelles à l'egard des Québecois de la majorité par cette formation qui pourrait prendre la forme d'un certain accueil particulier. La raison d'être de certains protocoles dans l'institution pourrait alors être présentée et permettrait d'integrer plus facilement cette clientèle à la vie collégiale.

# *CHAPITRE 6*

## *L'analyse des résultats*

## 6.1 *La nécessité d'une intervention institutionnelle en matière d'interculturalisme*

La diversité culturelle au sein de la population étudiante a suscité chez nos répondants québécois de la majorité toutes catégories, étudiante, enseignante et employée, une certaine inquiétude face à l'avenir. Ces répondants voient que les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles sont à part des autres, qu'ils constituent parfois des groupes fermés. Cette situation d'isolement des groupes québécois des communautés culturelles est imputée soit aux étudiantes et étudiants de la majorité qui ne se mêlent pas, soit aux services ou aux cours qui seraient inadéquats, soit encore à des comportements discriminatoires qui auraient cours dans le Collège. Sur cette question des «ghettos» les répondants québécois des communautés culturelles trouvent tout naturel de se regrouper et apprécient de pouvoir mieux connaître leur identité culturelle à travers la fréquentation de membres de leur communauté. Ces mêmes répondants québécois des communautés culturelles voient malgré tout que ce comportement un peu grégaire peut les couper de la réalité québécoise de la majorité. De part et d'autre, la clientèle étudiante vivant en situation de diversité culturelle, désire un rapprochement sans trop savoir comment le faire et on souhaiterait que le Collège intervienne.

Les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles désirent de plus en plus manifester leur différence avec la culture de la majorité. Ils sont intéressés à s'affirmer comme Québécois et comme membres d'une communauté culturelle. Ils s'interrogent sur l'étendue de leurs possibilités d'action en la matière, bien que notre consultation ne nous ait pas mis en contact directement avec un militantisme quelconque en ce sens. La volonté de s'affirmer pour cette population étudiante québécoise des communautés culturelles est là cependant. Vouloir se loger comme les autres, vouloir écouter leur musique comme les autres, trouver un emploi comme les autres et, enfin, pouvoir réussir au collégial dans tous les cours comme les autres. On veut affirmer sa différence et confirmer ses origines.

Enfin, certains répondants parmi le personnel du Collège ont exprimé une certaine alarme: ils ont peur de disparaître comme majorité, peur d'être «envahis». Ces professeurs ou employés demandent au Collège d'arrêter de s'occuper de la population québécoise des communautés culturelles et de s'empresser d'affirmer haut et clair que le Collège Ahuntsic est une institution québécoise et francophone. L'absence de prise de position officielle de l'institution en matière d'interculturalisme nous amène à recommander que le Collège Ahuntsic affirme sa personnalité et la définisse à cet égard.

## 6.2 *L'intégration de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles doit s'améliorer*

Nous avons observé chez tous nos répondants québécois de la majorité une vision raciale de la diversité culturelle de la population étudiante. C'est-à-dire pour les minorités visibles une manière de voir cette population en tant que noire et asiatique principalement. Dans le vocabulaire choisi pour désigner cette population, on retrouve peu ou pas d'allusion à la diversité linguistique ou religieuse ni à la diversité des origines nationales. Ainsi, on parlera peu ou pas de la clientèle québécoise des communautés culturelles de souche européenne. Ce qui prévaut, c'est la couleur de la peau ou le type de cheveux pour distinguer quelqu'un. Au contraire, dans la consultation auprès des Québécois et Québécoises des communautés culturelles, qu'ils soient employés, professeurs ou étudiants, nous n'avons pas observé cette vision raciale de la réalité. On parle plus volontiers des Québécois de souche, de celles et ceux qui parlent le français avec un accent et un vocabulaire québécois, les «Québécouais». Peu ou pas d'allusion à des caractéristiques raciales: on ne parle ni de Blancs, ni de cheveux lisses ou d'yeux bleus; encore moins d'allusion à la religion d'appartenance des Québécois catholiques.

Les perceptions de la diversité culturelle du groupe majoritaire se basent sur des caractéristiques raciales alors que celles des groupes minoritaires se basent sur des caractéristiques pas nécessairement plus subtiles d'appartenance régionale ou de style linguistique. Cette différence dans les perceptions mutuelles de ces deux groupes québécois réunis dans une même institution scolaire doit attirer l'attention de cette même institution. En effet, ces différences de perceptions peuvent perpétuer des préjugés sur l'un et l'autre groupe. Notre consultation a largement confirmé que ces préjugés existent et sont véhiculés dans le Collège au sein de chaque groupe de répondants québécois de la majorité et québécois des communautés culturelles. Ces préjugés entretiennent la méfiance, créent des «certitudes» très arbitraires et peuvent entraîner des «improvisations» malencontreuses de part et d'autre.

Le sentiment d'appartenance à la communauté collégiale d'Ahuntsic pour les étudiantes et les étudiants québécois des communautés culturelles semble peu développé. Plusieurs répondants attribuent cette faiblesse à l'encadrement spécifique qui manquerait à cette clientèle à l'arrivée et à la sortie de leur séjour au Collège Ahuntsic.

Tous les répondants cependant ont affirmé que les activités culturelles et surtout le sport privilégiaient le développement du sentiment d'appartenance. Ce serait parce que dans ces activités culturelles et sportives, les codes et protocoles sont déjà connus, que le sentiment d'appartenir à la communauté collégiale s'y développe plus facilement. Ce serait parce que le véhicule de communication prioritaire dans le sport, la danse ou la musique n'est pas nécessairement la langue: l'expression passerait par autre chose. Les handicaps linguistiques habituels qui soulignent les différences au niveau des accents ou du vocabulaire ne comptent pas de la même manière dans la performance culturelle ou sportive.

Au niveau de l'intégration scolaire, peu de cas a été fait par nos répondantes et répondants de la réussite scolaire, ni de la persistance dans les cours de la clientèle québécoise des communautés culturelles. Principalement c'est la question du contenu des cours et de leur adaptation à la réalité de la diversité culturelle qui a été soulevée. Les cours de français, eux, ont été au centre des préoccupations. On voudrait, d'une part, mieux faire connaître dans les cours le Québec, le vrai, celui qui est aujourd'hui composé de Québécois et de Québécoises de toutes origines. D'autre part, on apprécierait une plus grande ouverture des cours sur les réalités internationales et on aimerait voir plusieurs langues secondes enseignées au Collège.

Le personnel oeuvrant au Collège Ahuntsic ne reflète pas toujours en son sein la diversité culturelle de la population étudiante. Il y a diversité culturelle et raciale au sein du corps professoral, fruit de l'évolution historique du Collège et du Québec, mais dans les autres secteurs d'emploi, il n'y a pas ou presque pas de diversité culturelle. Ce profil d'employé relativement homogène se modifiera dans les années à venir au même rythme que la société. Cependant, à titre de maison d'enseignement, nous pensons qu'une sensibilisation en matière d'accès à l'égalité pour les minorités doit être poursuivie. En effet, il ne faut pas négliger

l'importance des modèles et des plans de carrière pour les jeunes québécois des communautés culturelles. C'est pourquoi, il faut favoriser des mesures d'intégration à Ahuntsic qui toucheraient tant l'accueil que l'encadrement des finissantes et des finissants québécois des communautés culturelles.

## 6.3 *Élargir la vision du français au Collège: langue d'étude mais aussi langue de loisirs, langue de création, langue de travail et langue de pouvoir*

Selon le sondage de janvier 1991 mené par le Service des affaires étudiantes, le français n'est pas la langue maternelle de 16 % de la clientèle étudiante d'Ahuntsic. De plus, 13 % de la clientèle ne parle pas le français à la maison. Ces jeunes doivent pouvoir recevoir à Ahuntsic une formation adéquate en français selon le mode qui leur est propre. Des cours de français langue seconde sont à mettre sur pied. Ceux-ci devront privilégier la problématique immigrante dans son ensemble, c'est-à-dire s'inscrire dans le cadre d'une structure scolaire d'ouverture de l'enseignement du français à la population québécoise des communautés culturelles. L'utilisation des laboratoires de langue et d'une pédagogie de langue seconde donneront à l'enseignement du français les caractéristiques d'une langue vivante et d'une langue importante auprès de la clientèle québécoise des communautés culturelles qui en aurait besoin.

La mise sur pied de ces cours doit se faire de préférence avec la collaboration du Département de français, sinon avec celle du Département d'humanités qui gère déjà l'enseignement des langues secondes au Collège. Cependant, la consultation auprès des professeurs, des employés et des étudiants nous a démontré l'hypersensibilité de ces départements sur la question du français ou des langues secondes. Des vacuums pédagogiques quant à la définition des cours complémentaires et des cours d'appoint subsistent toujours au Collège et rendent encore plus suspecte la mise sur pied de cours de français langue seconde. Malgré les difficultés à surmonter, ces cours s'avèrent essentiels. Il faut mettre à la tâche tous les intéressés. Il est urgent d'agir.

Le français langue seconde pourrait se développer aussi au sein d'activités culturelles telles le théâtre ou le chant. Nous pensons qu'une chorale ou une troupe de théâtre multiculturelle par exemple pourrait permettre de valoriser la langue française chez la population québécoise des communautés culturelles. Les activités culturelles de poésie déjà en cours ont amplement fait leurs preuves à cet égard. Comme le français est considéré premier critère d'intégration par l'ensemble de nos répondants, nous croyons qu'il faut mettre la priorité dans le dossier interculturalisme du Collège sur cette question de la langue française. Dans la politique du français en implantation au Collège, il serait essentiel selon nous de développer le volet français langue seconde qui ne s'y trouve pas actuellement.

## *6.4 Après cette consultation, maintenir l'appui institutionnel*

Lors de la consultation, les employés dans les services en contact direct avec la clientèle, ont émis le désir qu'il y ait des suites à cette consultation, que le dossier de l'interculturalisme ne reste pas lettre morte. Des demandes générales ont été formulées et des demandes spécifiques. Nous croyons que les besoins sont très grands en matière d'appui au personnel oeuvrant dans un contexte de diversité culturelle. La priorité devrait être mise sur le perfectionnement en interculturalisme non seulement orienté dans le sens de la connaissance des autres cultures mais plutôt dans le sens de la communication interculturelle et aussi de l'approche en situation d'immigration.

De nombreux services ont exprimé qu'ils gagneraient à mieux connaître les ressources et associations existantes à Montréal et qui se consacrent à la problématique des communautés culturelles. Les services du Collège pourraient par ces contacts mieux s'adapter à la diversité culturelle de la population étudiante. De même, une meilleure collaboration avec les associations étudiantes des communautés culturelles serait souhaitée.

Chez toutes les catégories de répondants québécois des communautés culturelles ou de la majorité, employée, professeure ou étudiante, on émet le désir que le Collège confie la responsabilité du dossier de l'interculturalisme à une personne-ressource qui porterait ce souci dans l'institution. Il ne s'agirait pas d'un ombudsman pour recevoir des plaintes, mais bien d'une personne qui pourrait conseiller en matière d'interculturalisme, effectuer de la recherche en la matière à la demande de certains départements ou services ou encore travailler à l'obtention de subventions de recherche en interculturalisme pour ces mêmes services.

# *CHAPITRE 7*

## *Les recommandations*

# *Recommandation 1*

## *Définir et affirmer la personnalité du Collège Ahuntsic.*

1. - **Développer et publiciser dans le matériel de promotion et par l'affichage:**

1.1 L'image de la diversité culturelle de la population du Collège Ahuntsic:

- 26 % de la clientèle étudiante affirme être québécoise des communautés culturelles;
- 20 % des professeurs sont nés à l'extérieur du Québec;
- le personnel toutes catégories confondues du Collège Ahuntsic est issu de 27 pays différents et parle environ une douzaine de langues différentes.

1.2 L'histoire du cégep Ahuntsic et son évolution comme institution scolaire au Québec. Dans cette perspective notamment nous recommandons de donner des noms aux différents pavillons du cégep.

1.3 L'image du caractère français du cégep Ahuntsic et de son désir de contribuer à l'évolution du français au Québec. Rechercher notamment de nouvelles avenues pour l'enseignement du français collégial comme langue seconde.

2. - **Promouvoir par l'affichage public l'adhésion du Collège Ahuntsic à la Charte canadienne des droits et libertés et à la Charte québécoise des droits de la personne.**

## *Recommandation 2*

### *Favoriser l'intégration à Ahuntsic de la clientèle étudiante québécoise des communautés culturelles*

1. - **Augmenter et diversifier l'encadrement d'accueil pour les étudiantes et étudiants québécois des communautés culturelles.**

2. - **Prévoir un encadrement particulier et offrir un support continu pour les adultes nouveaux arrivants et pour la clientèle étudiante étrangère notamment pour les étudiants stagiaires provenant d'échanges internationaux.**

3. - **Intensifier l'intervention du Collège en matière de placement des finissantes et des finissants québécois des communautés culturelles.**

4. - **Développer un climat antiraciste en proposant au comité de lutte contre le harcèlement sexuel d'intégrer le volet de la lutte contre le harcèlement racial.**

5. - **Sensibiliser le comité d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes du cégep Ahuntsic à la pertinence d'élargir la question à la population québécoise des communautés culturelles.**

# *Recommandation 3*

***Développer les secteurs culturels et sportifs***
***comme lieux privilégiés d'intégration***
***pour la clientèle étudiante québécoise***
***des communautés culturelles***

1. - **Organiser des activités interculturelles d'information sur les différentes cultures au cégep, incluant la culture québécoise, afin de briser le cercle vicieux de l'ignorance et des préjugés.**

2. - **Intégrer physiquement dans un même lieu les associations étudiantes des communautés culturelles et les regrouper auprès de l'A.G.É.C.A.**

3. - **Développer ou accroître les supports parascolaires pour l'expression française: outre la poésie, développer le théâtre, le chant choral et les ateliers d'élocution et de diction.**

4. - **Développer davantage les activités sportives comme lieu d'épanouissement de la diversité culturelle des étudiantes et étudiants d'Ahuntsic.**

5. - **Augmenter le temps-horaire à la radio étudiante consacré à l'expression musicale de diverses cultures.**

## *Recommandation 4*

### *Offrir une alternative pour l'enseignement du français langue seconde au Collège Ahuntsic*

1. - **Introduire la problématique interculturelle dans le développement de tout ce qui concerne le français au Collège: politique du français, centre d'aide en français, etc.**

2. - **Mettre sur pied des cours de français langue seconde afin de répondre aux besoins urgents en la matière d'une partie de la clientèle québécoise des communautés culturelles.**

3. - **Donner aux cours de français langue seconde une place privilégiée dans le curriculum de l'étudiante ou l'étudiant québécois des communautés culturelles qui en a besoin.**

## *Recommandation 5*

### *Maintenir l'appui institutionnel en matière d'interculturalisme*

1. - **Continuer le perfectionnement en interculturalisme et veiller à le diversifier selon les besoins spécifiques exprimés dans la consultation. Orienter ce perfectionnement dans le sens des besoins exprimés: la communication interculturelle et la problématique de l'immigration.**

2. - **Ouvrir le perfectionnement à tous les services en contact avec la clientèle étudiante dans le Collège.**

3. - **Développer des contacts avec les associations et organismes voués à la cause des communautés culturelles pour atteindre des objectifs précis: obtenir des bourses, des emplois, etc.**

4. - **Assurer un service-conseil pour le personnel en matière d'interculturalisme dans les départements et les services intéressés.**